

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
PENGENDALIAN INTERN DAN AKUNTABILITAS
PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI**
(Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

INDRA YANIS
NIM: 10673004948

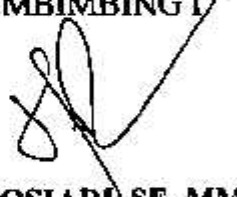
**PROGRAM S1
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

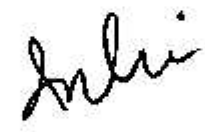
NAMA : INDRA YANIS
NIM : 10673004948
JURUSAN : AKUNTANSI S1
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN
INTERN DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP
KINERJA ORGANISASI. (Survey Pada Rumah Sakit Umum
Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar).

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING I


MULIA SOSIADI, SE, MM, Ak
NIP : 197612172009011014

PEMBIMBING II


ANDRI NOVIUS, SE, M.Si, Ak
NIP : 197811252007101003

MENGETAHUI :

DEKAN



Drs. AZWAR HARAHAP, M.Si
NIP : 195602021984031002

KETUA JURUSAN Ak-S1


NASRULLAH DJAMHL, SE, M.Si, Ak
NIP : 197808082007101003

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI (Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar)

Oleh: Indra Yanis

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang yang berlangsung pada bulan Juli-September 2010. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah budaya organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi. Pengukuran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pada RSUD Bangkinang menggunakan instrument kuesioner.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16,0 yaitu dengan hasil Y (Kinerja Organisasi) $= 5,115 - 0,357X_1 + 0,168X_2 + 1,067X_3 + e$.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu budaya organisasi, pengendalian intern, dan akuntabilitas publik. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi secara bersama-sama (simultan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pertama instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal dan valid melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Pearson Correlation Out SPSS Viewer dan Cronbach Alpha. Kedua, secara parsial maupun secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Dan ketiga, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,7% artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, sedangkan 10,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *budaya organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan buat Rasulullah SAW yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar.

Merupakan suatu ketenangan dan kebahagiaan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap tenaga, kemampuan dan dana untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis memohon kepada Allah SWT semoga hasil karya tulis ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan dunia pendidikan serta kalangan mahasiswa akuntansi khususnya.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ayahanda tercinta Burhan dan Ibunda tersayang Fatimah yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta do'a yang tulus demi penyelesaian

skripsi ini. Serta buat Kakanda Tati Arnani beserta, Kakanda Hairuman. beserta keluarga, nenek saya Iyam (alm) yang sangat saya muliakan yang sangat banyak memberikan dukungan secara moril dan materil kepada saya serta adik-adik saya tercinta Khairil Gusman, Destipa Yuliani, Muhammad Hijro Putra. Serta ponaan ku tersayang Harmonita Fitri, Muhammad Alfataz zaki. Semoga menjadi anak yang saleh dan soleha.

2. Bapak Prof. Dr. M. Nazir Karim, MA, sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Drs. Azwar Harahap, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, AK, selaku ketua jurusan Akuntansi fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Mulia Sosiadi, SE, MM, Ak, selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Andri Novius, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis dalam perkuliahan.

8. Karyawan bagian akademik fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung dan tidak langsung.
9. Terimakasih buat Izwar Agusta yang telah membantu penulis dan memcmni penulis, selalu memberikan motivasi, mengajar kan arti kesederhanaan, mengajarkan kejujuran serta memberikan dukungan dan do'a kepada penulis. Adanya bantuan darimu selama ini sangat berarti bagiku.
10. Kepada Apriantoni SE, yang telah membantu dan memberikan pengajaran tentang SPSS kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2006 khususnya lokal B (Anton, Anto, Anggi, Andj, Azy, Aida, Dede, Eny, Erya, Hery, Heny, Indah, Iqbal, Karyono, lisa, Nurdiasma, Memey, Mumtaz, Rahma, Reana, Siti, Titi, Trisma, Vina, Yessi, Yeyen, Wawa, Zayny). Akuntansi A dan C angkatan 2006 yang tidak dapat penulis sebutkan nama nya satu persatu.
12. Teman-teman KKN Angkatan XXX111 tahun 2009 (Ady, Ali, Darusman, Herry, Sobri, Ubaydillah, Rahma, Septy, Liza) terimakasih atas dukungan dan semangat teman-teman selama berjalan Kuliah Kerja Nyata tersebut.

Pekanbaru, 02 April 2011

INDRA YANIS

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Budaya Organisasi.....	10
B. Pengendalian Intern.....	11
C. Akuntabilitas Publik.....	16
D. Kinerja Organisasi.....	18
E. Akuntabilitas Publik Dalam prespek islam.....	20
F. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel.....	24
G. Perumusan Model Penelitian.....	26

H. Pengembangan Hipotesis.....	27
I. Kerangka Konseptual.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	34
B. Populasi Dan Sampel.....	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	35
D. Variabel Penelitian.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisia Data.....	40
G. Pengujian Hipotesis.....	45
1. Uji Simultan (Uji F).....	45
2. Uji Parsial (Uji t).....	45
3. Koefisien Determinasi.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif.....	47
B. Analisa Data.....	49
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	49
2. Analisis Uji Normalitas.....	53
3. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	55
a). Uji Multikolinearitas.....	55

b). Uji Autokorelasi.....	56
c). Uji Heterokedastisitas.....	57
C. Analisa Hasil Penelitian.....	58
1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial.....	60
2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan	61
3. Kocfisien Determinasi.....	6

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Pelayanan kesehatan termasuk dalam kategori jasa. Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan kepada pihak lain, pada dasarnya tidak terwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun (Sri dan Tjahjono:2007).

Rumah sakit di Indonesia pada awalnya dibangun oleh dua institusi. Pertama adalah pemerintah dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum terutama yang tidak mampu. Kedua adalah institusi keagamaan yang membangun rumah sakit nirlaba untuk melayani masyarakat miskin dalam rangka penyebaran agama.(Muluk:2007)

Di Indonesia sebagian besar rumah sakit dimiliki dan diselenggarakan oleh pemerintah. Sebagian besar rumah sakit pemerintah daerah. Ada 2 jenis pemilikan rumah sakit pemerintah, yaitu rumah sakit milik pemerintah pusat dan rumah sakit milik pemerintah provinsi dan kabupaten atau kota (Sri dan Tjahjono:2007). Kedua jenis rumah sakit pemerintah ini berpengaruh terhadap gaya manajemen rumah sakit masing-masing. Rumah sakit pemerintah pusat, mengacu kepada Departemen Kesehatan. Sementara rumah sakit provinsi dan

kabupaten atau kota mengacu pada *stakeholder* utamanya yaitu pimpinan daerah dan lembaga perwakilan masyarakat daerah.

Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespons dinamika eksternal dan integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Upaya ini harus dilakukan jika organisasi ini hendak mempertahankan kinerjanya (pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekaligus memperoleh dana yang memadai bagi kelangsungan hidup organisasi). Untuk itu, ia tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk perhatian atas kepuasan kerjanya. Pengabaian atasnya dapat berdampak pada kinerja organisasi juga dapat berdampak serius pada kualitas pelayanan kesehatan.

Dalam konteks tersebut, pemahaman atas budaya pada tingkat organisasi ini merupakan sarana terbaik bagi penyesuaian diri anggota-anggotanya, bagi orang luar yang terlibat (misalnya pasien dan keluarganya) dan yang berkepentingan (seperti investor atau instansi pemerintah terkait) maupun bagi pembentukan dan pengembangan budaya organisasi itu sendiri dalam mengatasi berbagai masalah yang sedang dan akan dihadapi.

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus (*continious improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Surat Keputusan Menteri Kesehatan republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SKIH/2002 tentang Pedoman

Penyusunan Standar Minimum Rumah Sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dalam Prasetyono dan kompyurini yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (Propinsi) dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Pemerintah daerah memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Disamping itu, dikeluarkan pula surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 004 / Menkes / Sk / I / 2003. Kebijakan dan Strategi Desentralisasi ini diperlukan komitmen pemerintah daerah, legislatif, masyarakat dan *stakeholder* lain secara berkesinambungan pembangunan kesehatan.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. Kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah Budaya Organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika Budaya organisasi suatu rumah sakit baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Budaya Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Dengan asumsi bahwa setiap budaya pada masing-masing daerah adalah berbeda-beda, sama hal nya terhadap Budaya Organisasi pada setiap organisasi yang tentu nya berbeda-beda pula.

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa berdampak positif maupun negatif.

Untuk itu penulis mengangkat variabel Budaya Organisasi kembali sebagai variabel independen yang pada penelitian prasetyono dan Kompyurini juga pernah melakukan penelitian yang sama dengan variabel Budaya Organisasi pada rumah sakit daerah di Jawa Timur. Pada penelitiannya, Prasetyono ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Organisasi dan hasil dari penelitian Prasetyono dan Kompyurini tersebut adalah secara simultan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja rumah sakit, sedangkan secara parsial Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja rumah sakit. Selain itu, manajemen memerlukan berbagai kebijakan dan alat pengendalian, antara lain berupa Pengendalian Intern. Dengan alat pengendalian tersebut manajemen dapat mencapai tingkat efisiensi sebagaimana yang diharapkan. Pengendalian Intern (*internal control*) telah mengalami perkembangan, baik dilihat dari segi pengertiannya maupun komponen-komponennya. Pembahasan mengenai Pengendalian Intern berpedoman pada pengertian dari *Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO), dimana oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) diadopsi ke dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). SPAP menyatakan bahwa Pengendalian Intern adalah suatu proses - yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personal lain entitas - yang

didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Efektifitas dan efisiensi operasi
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Agar Pengendalian Intern berfungsi dengan baik maka diperlukan penerapan kelima komponen tersebut sehingga akan tercipta pelaksanaan Pengendalian Intern yang memadai. Dengan pelaksanaan Pengendalian Intern yang memadai diharapkan rumah sakit dapat beroperasi secara efisien dan efektif sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan sehingga akhirnya dapat berhasil mencapai tujuan rumah sakit tersebut.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, Akuntabilitas Publik adalah pemberian informasi dan *disclosure* atas aktifitas dan kinerja financial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut. Akuntabilitas Publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumberdaya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya. Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik *good governance* berkenaan dengan:

- 1) *Participation*,
- 2) *Rule of law*,
- 3) *Transparency*,
- 4) *Responsiveness*,
- 5) *Consensus orientation*,
- 6) *Equity*,

- 7) *Effectiveness and efficiency*, dan
- 8) *Strategy vision*

Penelitian terdahulu (Prasetyo 2007) menganalisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada; (1) objek penelitian ini yaitu rumah sakit yang ada di Bangkinang (2) mengganti variabel independen yaitu komitmen organisasi dengan variabel independen Pengendalian Intern yang diambil dari penelitian Prasetyono

Berdasarkan permasalahan diatas penulis ingin menguji kembali pengaruh Budaya Organisasi, pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Rumah sakit di Kabupaten Kampar dengan melakukan penelitian yang berjudul : **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI"**

(Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja Organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi
- b. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja Organisasi.
- c. Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi.
- d. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi sebagai berikut:

- a. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh antara Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar.
- b. Dapat menjadi referensi yang mungkin diperlukan untuk penelitian dibidang akuntansi manajemen pada masa yang akan datang.
- c. Bagi pihak rumah sakit, dapat menjadi referensi dalam hal peningkatan kualitas kinerja pelayanan rumah sakit di Kabupaten Kampar.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara ringkas isi masing-masing BAB dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penguraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan tujuan pustaka yang memuat tentang landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab metodologi penelitian yang meliputi obyek penelitian dan penentuan sampel, jenis dan sumber data, spesifikasi variabel, alat pengukuran dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan hasil penelitian untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari data penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian dan saran sehubungan dengan penulisan penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (pendekatan dimensi praktik) (Hofstede et.al, 1990). Sedangkan menurut Siagian (2003:75) dalam Andriyana (2007) Budaya Organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Shah (2007) dalam Bobby (2009) *Organizational culture is the collection of norms, values, beliefs, expectations, assumptions and philosophy of people within it.*

Menurut Siagian (2003:75) Dalam Andriyana (2007) Budaya Organisasi adalah kesepakatan bersama antara anggota Organisasi tentang makna kehidupan Organisasional mengikat semua orang dalam Organisasi yang bersangkutan. Cushway (1995:25) dalam Prasctiyno dan kompyurini (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan sistem nilai Organisasi dan akan mempengaruhi cara kerja pekerja dilakukan dan cara para pegawai berperilaku.

Proses pembentukan budaya berhubung erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman

dan secara bersama yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 1992:87) dalam Andriyana dan kompyurini (2008).

Menurut Robbin (1999:282) dalam Andriyana (2007) bahwa suatu Budaya Organisasi, khususnya Budaya Organisasi yang kuat memiliki ciri-ciri tertentu. Ia mengungkapkan bahwa hasil spesifik dari suatu budaya organisasi yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Jadi jelaslah menurut teori tersebut bahwa suatu budaya yang baik akan memberikan suatu nilai positif pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbin (1999:282) dalam Andriyana (2007), Budaya memiliki fungsi dalam suatu organisasi yaitu:

1. Budaya memiliki peran batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi baru dengan organisasi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen sehingga mencapai batasan-batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas Sistem Sosial.
5. Budaya merupakan suatu ikatan Sosial yang membantu meningkatkan kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dilakukan atau yang harus dikatakan oleh karyawan.
6. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan penandaan dan bentuk sikap karyawan.

B. Pengendalian Intern

Pengendalian Intern telah mengalami perubahan dalam konsep maupun elemen-elemennya sesuai dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin kompleks. Dengan metode internal cek sudah tidak memadai. Karena internal cek hanya mengembangkan pengendalian melalui kebenaran angka-angka

tanpa memperlihatkan penyimpangan di luar angka-angka tersebut misalnya, kolusi, yang disebabkan oleh perilaku manusia yang tidak biasa ditelusuri hanya oleh perbandingan angka-angka.

Dalam PP no. 60 tahun 2008 bab I pasal I menyatakan Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya Messier (2000:187) dalam Bobby (2009), berpendapat bahwa Pengendalian Intern yang efektif bagi manajemen harus memenuhi : (1) *Effectiveness and efficiency of operations*, (2) *Reliability of financial reporting*, (3) *Compliance with applicable laws and regulations*. Sedangkan fungsi Pengendalian Intern (Meigs, 1995:249) dalam Bobby (2009), sebagai berikut: *Internal control means all of the measure taken by an organization for the purpose of (1) protecting its resources against waste, fraud, or in efficient use; (2) ensuring the reliability of accounting data; (3) securing compliance with management policies; (4) evaluating the management the performance of the all employees, managerial and department.*

Berkenaan dengan komponen atau unsur pokok Pengendalian Intern, COSO dalam Messier (2000:188) dalam Bobby (2009), mengatakan bahwa Pengendalian Intern mempunyai 5 (lima) komponen yaitu:

a. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua komponen Pengendalian Intern, yang membentuk disiplin dan struktur.

b. Penafsiran resiko

Penafsiran resiko manajemen untuk tujuan pelaporan keuangan adalah penaksiran resiko yang terkandung dalam asersi tertentu dalam laporan keuangan dan desain implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi resiko tersebut pada tingkat minimum dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat.

Resiko yang berhubungan dengan pelaporan keuangan termasuk kejadian ekstern dan intern yang dapat terjadi dan berpengaruh pada kemampuan entitas untuk mencatat, memproses, menyimpulkan dan melaporkan data keuangan yang konsisten dengan manajemen dalam laporan keuangan.

c. Aktifitas pengendalian

Aktifitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Kebijakan prosedur ini memberikan keyakinan bahwa tindakan tujuan yang diperlukan telah dilaksanakan untuk mengurangi resiko dalam pencapaian tujuan entitas. Aktifitas pengendalian meliputi kegiatan yang berbeda seperti: otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, analisis prestasi kerja, menjaga keamanan harta perusahaan dan pemisahan tugas.

d. Sistem Informasi dan komunikasi

Sistem informasi berhubungan dengan sistem akuntansi yang dibuat untuk mengidentifikasi, merakit, menggolongkan, menganalisis, mencatat dan melaporkan transaksi suatu entitas, serta menyelenggarakan pertanggungjawaban kekayaan dan kewajiban entitas tersebut. Kualitas informasi yang dihasilkan mempengaruhi kemampuan manajemen untuk membuat keputusan yang sesuai dengan pengendalian aktivitas entitas untuk menyiapkan laporan keuangan yang dipercaya.

Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan yang lebih baik yang berada di luar maupun di dalam.

Sistem informasi dan komunikasi yang efektif dapat memberikan keyakinan yang memadai bahwa transaksi yang tercatat terjadi adalah: sah, lengkap, telah di nilai wajar, telah digolongkan secara wajar, telah dicatat dalam periode yang seharusnya, dan telah dimasukkan ke dalam buku pembantu serta telah diringkas dengan benar.

e. Pemantauan

Kegiatan pemantauan meliputi proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu dan memastikan apakah semuanya dijalankan seperti yang diinginkan, serta apakah telah disesuaikan dengan perubahan keadaan. Pemantauan dilaksanakan oleh personel yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, guna menentukan apakah pengendalian intern tersebut memerlukan perubahan karena terjadinya perubahan keadaan.

Phille (2008) mendefinisikan pengendalian intern sebagai berikut: *Internal control is the integration of the activities, plans, attitudes, policies and efforts of the people of an organization working together to provide reasonable assurance that the organization will achieve its objectives and mission.*

Pada tahun 1958 AICPA melakukan perluasan internal control dan memperkenalkan perbedaan antara *accounting control* dan *administrative control*. Kemudian dijelaskan kembali pada tahun 1972 dan dilakukan perubahan nama menjadi sistem Pengendalian Intern (*internal control system*). Dengan Sistem Pengendalian Intern bukan hanya dihasilkan pengendalian akuntansi (*accounting control*) tetapi juga pengendalian administrasi (*administrative control*), yang dikembangkan melalui penetapan struktur organisasi, uraian tugas, pemberian wewenang, prosedur, seleksi sumberdaya manusia, situasi kerja yang sehat, dan pengawasan langsung.

Pengendalian Intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen mengevaluasi kinerja semua karyawan, manajer dan departemen.

Sistem pengendalian harus *cost beneficial*, pengendalian yang digunakan di seleksi dengan membandingkan biaya organisasi terhadap keuntungan yang diharapkan. Salah satu keuntungan bagi manajemen adalah untuk mencegah kegiatan dan pemborosan yang tidak perlu dalam segala aspek operasi dan untuk mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak diperlukan.

Selain itu Pengendalian Intern yang di susun oleh manajemen perusahaan tidak akan menjamin kehilangannya berbagai kesalahan atau penyelewengan. Namun dengan adanya Pengendalian Intern setidaknya kemungkinan terjadinya kesalahan ataupun penyelewengan dapat diketahui lebih awal sebelum terjadi dan mengakibatkan kerugian yang cukup material dan dapat mengatasinya dengan segera. Jadi dengan adanya Pengendalian Intern setidaknya penyelewengan ataupun kesalahan yang mengakibatkan kerugian dapat diatasi dengan segera.

C. Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas Publik adalah kewajiban penerima tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandate (*principal*). Akuntabilitas berbeda dengan konsep responsibilitas (Mahmudi, 2005:9) dalam Bobby (2009). Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu elemen dalam responsibilitas. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggung-jawabkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, sedangkan responsibilitas merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan kewajiban menjelaskan kepada orang/pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan memberi penilaian.

Akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Schiavo-Campo dan Tomas) dalam Mardiasimo, (2004).

Akuntabilitas publik terdiri dari akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertikal merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang

lebih tinggi, sedangkan akuntabilitas horizontal adalah akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan. Menurut Mardiasmo (2004) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu:

- a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*Accountability for probity and legality*)
- b. Akuntabilitas manajerial (*Managerial accountability*)
- c. Akuntabilitas Program (*Program accountability*)
- d. Akuntabilitas Kebijakan (*Policy accountability*)

Dalam penelitian Arja Sadjarto (2000) Akuntabilitas dapat dipandang dari berbagai perspektif, yaitu:

- 1) Perspektif Akuntansi,
American Accounting Association menyatakan bahwa akuntabilitas suatu entitas pemerintahan dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap:
 - a. Sumber daya financial
 - b. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administrative
 - c. Efisiensi dan ekonomisnya suatu kegiatan
 - d. Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercemin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektivitas.
- 2) Perspektif Fungsional,
 Akuntabilitas dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda yang diawali dari tahap yang lebih banyak membutuhkan ukuran-ukuran obyektif (*legal compliance*) ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran-ukuran subyektif. Tahap-tahap tersebut adalah:
 - a. *Probity and legality accountability*
 - b. *Process accountability*
 - c. *Performance accountability*
 - d. *Program accountability*
 - e. *Policy accountability*
- 3). Perspektif Sistem Akuntabilitas,
 Terdapat beberapa karakteristik pokok sistem akuntabilitas ini yaitu:
 - a. Berfokus pada hasil (*outcomes*)
 - b. Menggunakan beberapa indikator yang telah dipilih untuk mengukur kinerja
 - c. Menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan atas suatu program atau kebijakan
 - d. Menghasilkan data secara konsisten dari waktu ke waktu
 - e. Melaporkan hasil (*outcomes*) dan mempublikasikannya secara teratur.

D. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance),. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) dalam Bobby (2009), bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson et.al. (1996:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau Kinerja Organisasi.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan Kinerja Organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:15) dalam Bobby (2009),.

Mulyadi (1999:419) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai penentuan secara periode efektifitas operasional suatu organisasi, bagian

organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standard, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Soetjipto (2000:21) arti penting dari penilaian kinerja adalah seperti diungkapkan sebagai berikut.

Untuk menghasilkan suatu strategi, perusahaan untuk tidak terlepas dari efisiensi dan efektifitas yang optimal yang tetap menjadi pertimbangannya dalam pengembangan produk yang dihasilkan. Untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas penerapan strategi tersebut, maka manajemen perusahaan perlu mengukur kinerja bisnis mereka.

Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Mulyadi dan Setyawan, 1999:28). Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekankan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakan perilaku yang diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik.

Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada organisasi secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pada organisasi dapat menjadi lebih baik.

Menurut Atkinson, dkk (2003:51), sistem efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja, yaitu

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan,
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan,
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Pada proses pembelajaran dan pertumbuhan organisasi bersumber dari tiga prinsip, yaitu people, system, dan organizational procedure. Perspektif keuangan, pelanggan, dan sasaran dari proses bisnis internal, dapat mengungkapkan kesenjangan (gap) antara kemampuan orang (people), system dan procedure dengan kebutuhan dalam mencapai kinerja yang handal.

E. Akuntabilitas Publik dalam Perspektif Islam

Berdasarkan penuturan Allah dalam Alquran ternyata pengelolaan sistem jagad dan manajemen alam ini ternyata peran atau fungsi akuntansi sangat besar. Allah tidak membiarkan kita bebas tanpa monitoring dan objek pencatatan Allah. Allah memiliki akuntan malaikat (akuntansi ilahiyah) yang sangat canggih yaitu Rakib dan Atib, malaikat yang menuliskan/ menjumlah transaksi yang dilakukan manusia, yang menghasilkan buku/neraca yang disebut "Illiyin" (Laporan Amal

Baik) dan "Sijjin" (Laporan Amal Buruk) yang nanti akan dilaporkan kepada kita (aktor, pelaku) di akhirat.

Sehingga dalam proses pertanggungjawaban kita dihadapan Allah SWT kita sudah menerima laporan aural (activity reports) kita sebagai dasar menentukan apa yang kita terima "reward atau punishment" sebagai balasan dari prestasi (performance) yang kita capai pada masa kita didunia. Keberadaan ini dijelaskan dalam Al-Quran dalam berbagai ayat. Coba kita Baca beberapa ayat Al-Quran sebagai berikut:

Surat Al Zalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sebesar zarrah pun niscaya dia akan melihatnya (7). Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan sebesar zarrah pun dia akan melihatnya (8)".

Pembuktian cukup sah dan adil. Tidak ada pengacara yang bersilat lidah, mulut kata tidak akan berbicara lagi, yang menjadi saksi adalah anggota badan kita sebagai pelaku perbuatan yang dilakukan. Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa manusia nanti akan tercengang, mengapa bisa semua kelakuan kita dapat direkam dan ditunjukkan kepada kita tanpa meninggalkan satu sub episode sekalipun.

Kemudian dalam surat Al-Kahfi 49 Al Mu'minin 52 – 53 Al Qamar 52-53 Al Muthaffifin 7- 9, 18 – 21 An Nabaa' 29:

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَتَوَلَّاتَنَا
 مَالُ هَذَا الَّذِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا
 عَمِلُوا حَاضِرًا وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا ﴿٥١﴾

Artinya : ...dan diletakkan kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang yang
 bersalah ketakutan terhadap apa yang tertulis didalamnya dan mereka
 berkata "Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak
 meninggalkan yang kecil dan tidak pula yang besar, melainkan ia
 mencatat semuanya dan mereka dapati apa yang telah mereka
 kerjakan ada tertulis. Dan Tuhanmu tidak menganiaya sedikitpun.
 Lihat juga surat Al Mu'minun 52 - 53 :

وَإِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاتَّقُونِ ﴿٥٢﴾
 فَتَقَطُّوْا أَمْرَهُمْ بَيْنَهُمْ زُبُرًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ ﴿٥٣﴾

Artinya : Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut
 kesanggupannya, dan pada sisi kami ada suatu Kitab yang
 membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya. Maksudnya:
 Kitab tempat malaikat-malaikat memuliskan perbuatan-perbuatan
 seseorang, biarpun buruk atau baik, yang akan dibacakan di hari
 kiamat

Dalam Al-Qur'an surat Al Qamar 52-53:

وَكُلُّ شَيْءٍ فَعَلُوهُ فِي الزُّبُرِ ﴿٥٢﴾ وَكُلُّ صَغِيرٍ وَكَبِيرٍ مُّسْتَرْٓطَرٌ ﴿٥٣﴾

Artinya : *dan segala sesuatu yang telah mereka perbuat tercatat dalam buku buku catatan. Dan segala urusan yang kecil maupun yang besar adalah tertulis.*

Dalam Al-Qur'an surat Al Muthaffifin 7- 9, 18 - 21:

كَلَّا إِنَّ كِتَابَ الْفُجَّارِ لَفِي سِجِّينٍ ﴿٧﴾ وَمَا أَدْرَاكَ مَا سِجِّينٌ ﴿٨﴾ كِتَابٌ مَّرْقُومٌ ﴿٩﴾

كَلَّا إِنَّ كِتَابَ الْأَبْرَارِ لَفِي عِلِّيِّينَ ﴿١٨﴾ وَمَا أَدْرَاكَ مَا عِلِّيُّونَ ﴿١٩﴾

كِتَابٌ مَّرْقُومٌ ﴿٢٠﴾ يَشْهَدُهُ الْمُقَرَّبُونَ ﴿٢١﴾

Artinya : *Sekali sekali jangan curang karena sesungguhnya kitab orang yang durhaka tersimpan dalam siilin (yaitu ilama kitab tempat mencatat segala perbuatan orang orang durhaka). Tahukah kamu apakah sijjin itu? Ialah kitab yang tertulis, sekali sekali tidak Sesungguhnya kitab orang orang berbakti itu tersimpan dalam Illiyyin (Buku tempat mencatat segala perbuatan orang orang yang berbakti). Tahukah kamu apakah Illiyyin itu? Yaitu kitab yang tertulis.*

Dalam Al-Qur'an surat An Nabaa' 29:

وَكُلَّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ كِتَابًا ﴿٢٩﴾

Artinya : *Padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan pekerjaanmu itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Akuntansi kapitalis yang kita pelajari selama ini hanya mencatat kejadian yang melibatkan uang bahkan yang bersifat timbal balik saja dan tidak mampu mencatat secara mendetail transaksi lain yang bahkan penting karena mendasari semua transaksi keuangan tadi.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Sekaran, Mudrajat, (2003:123), menyatakan bahwa variabel adalah suatu yang dapat membedakan nilai atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama untuk objek yang sama. Konsep dapat diubah menjadi variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri.

Menurut Indrianto (2006), Variabel adalah konstruksi yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. penentuan variabel pada dasarnya merupakan operasional terhadap konstruksi yaitu upaya mengurangi abstrak sehingga dapat diukur. definisi operasional adalah penentuan konstruksi sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependent dan variabel independent

1. Variabel Dependent adalah tipe variabel yang dijelaskan / dipengaruhi oleh variabel yang lain (Indriantoro, 1999:63).

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah : kinerja organisasi

2. Variabel Independent adalah tipe variabel yang menjelaskan / mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro, 1999:63).

Variabel Independent dalam penelitian ini adalah:

- a. budaya organisasi
- b. pengendalian intern
- c. akuntabilitas publik.

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi (X_1) diartikan sebagai sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. (Prasetyono dan Kompyurini, 2008)
- 2) Pengendalian Intern (X_2) diartikan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan. (Tugiman, 2000:25)
- 3) Akuntabilitas Publik (X_3) dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. (Mardiasmo, 2006)
- 4) Kinerja Organisasi (Y) diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

G. Perumusan Model Penelitian

Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan regresi linear berganda (multiple regression) guna mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2004:250), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model tersebut diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y = kinerja organisasi (variabel tidak bebas)
 a = bilangan konstanta
 b = koefisien regresi model (variabel bebas)
 X₁ = budaya organisasi
 X₂ = pengendalian intern
 X₃ = akuntabilitas publik
 e = error

Untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dibuat rumus regresi linier sederhana, yaitu:

H1 $Y = a + b_1 X_1 + e$

H2 $Y = a + b_2 X_2 + e$

H3 $Y = a + b_3 X_3 + e$

Pengukuran variabel dependen dan independen menggunakan Skala Likert dengan skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skala 5 (Sangat Setuju).

Untuk masing-masing pertanyaan menggunakan lima skala likert, yaitu:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(RR)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

H. Pengembangan Hipotesis

Dengan dasar latar belakang dan perumusan masalah tersebut maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

Budaya organisasi adalah terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar. Menurut Mondy dan Noc (1990: 87) dalam Bobby (2009), *culture can be characterized by trust in subordinate, open communication. Considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high output goal.*

Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan cara bersama yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 2002: 87).

Hasil penelitian Prasetyono dan Kopyurini (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik survey pada rumah sakit daerah Jawa Timur dengan jumlah sampel 38 rumah sakit, memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi melalui

Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan pengaruh yang cukup (sedang). Berdasarkan kesimpulan dari penelitian diatas, peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

2. Pengaruh pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu Organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data Akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, mengevaluasi Kinerja karyawan, manajer dan departemen. Pengendalian Intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer (tetapi jarang di ajarkan) untuk membantu dalam pecapain tujuan usaha mereka dalam kategori: efesiensi dan efisien operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan keteatan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada penelitian Navid dan Phille 2009 menyimpulkan Pengendalian Intern adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh entitas dewan direktur, manajemen dan personel lain mencapai tujuan yang ingin di capai. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern mempunyai andil dalam hal mencapai tujuan yang berikutnya pasti mempengaruhi Kinerja Organisasi.

Pada penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2007) tentang Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Banced Scorecard berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan penerapan prinsip Good Corporate Governance yang menggunakan 38 unit rumah sakit sejawa timur

sebagai populasinya menyimpulkan bahwa Pengendalian Intern dan penerapan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD dalam kategori cukup. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tugimin (2000), Yadiati (2005), Patolo (2006) dalam Bobby (2009) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung Pengendalian Intern pada Organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Organisasi.

Dalam beberapa literatur dijelaskan bahwa baik tidaknya Kinerja suatu Perusahaan atau Organisasi sangat ditentukan oleh Pengendalian Intern dan penerapan *Good Corporate governance*. Penelitian ini juga mendukung penelitian Dolok (2004) dalam Bobby (2009) yang menyimpulkan bahwa dimensi prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* adalah struktur kepemilikan dan tingkat pengendalian, sedangkan dimensi penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate* independensi dan kewajaran maka semakin baik Pengendalian Intern yang dilakukan maka akan semakin baik pula Kinerja dalam sebuah Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja Organisasi. Dari uraian di atas tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil hipotesa sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi.

3. Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi

Akuntabilitas Publik terdiri dari Akuntabilitas vertikal dan Akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, sedangkan Akuntabilitas horizontal adalah Akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya

yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan (Mahmudi: 2005). Hopwood dan Tomkins (1984) dan Edwood (1993), dimensi-dimensi Akuntabilitas pada Organisasi sektor Publik (Mahmudi, 2005: 10) dalam Bobby (2009) adalah:

- a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*Accountability for probility & legality*)
- b. Akuntabilitas Manajerial (Manajerial Accountability)
- c. Akuntabilitas Program (*program Accountability*)
- d. Akuntabilitas Kebijakan (*policy Accountability*)
- e. Akuntabilitas finansial (*finacial Accountability*)

Dalam penelitian Prasetyono (2008) menyatakan bahwa Akuntabilitas Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi namun dalam kategori lemah dan tidak signifikan. Menurut Rowan (2000) dan Wilkinson (2000) dalam Prasetyono (2008) menyatakan bahwa diperlukan sistem Akuntansi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *Stewardship* dan *Accountability* dengan baik untuk melakukan evaluasi manajerial dan Kinerja Organisasi. Hal ini mendukung pernyataan yang menyatakan bahwa untuk mencapai Kinerja yang optimal diperlukan dukungan pada penciptaan transparansi, Akuntabilitas Publik dan pengukuran efisiensi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian Prasetyono dan kopyurini (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik survey pada rumah sakit daerah Jawa Timur dengan jumlah sampel 38 rumah sakit, memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi melalui Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan pengaruh yang cukup (sedang). Pengaruh intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu Organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data Akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, mengevaluasi Kinerja karyawan, manajer dan departemen. Pengendalian Intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer (tetapi jarang di ajarkan) untuk membantu dalam pencapaian tujuan usaha mereka dalam kategori: efisiensi dan efisien operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan ketaatan hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam penelitian Prasetyono (2008) menyatakan bahwa Akuntabilitas Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi namun dalam kategori lemah dan tidak signifikan. Menurut Rowan (2000) dan Wilkinson (2000) dalam Prasetyono (2008) menyatakan bahwa diperlukan sistem Akuntansi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *Stewardship* dan *Accountability* dengan baik untuk melakukan evaluasi manajerial dan Kinerja Organisasi. Hal ini mendukung pernyataan yang menyatakan bahwa untuk mencapai Kinerja yang

optimal diperlukan dukungan pada penciptaan transparansi, Akuntabilitas Publik dan pengukuran efisiensi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis berikut:

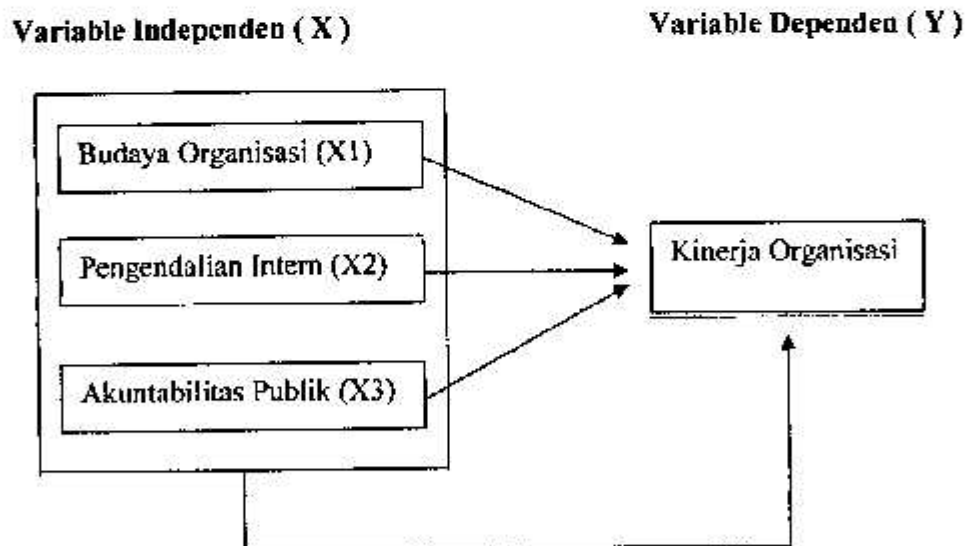
H₄ : Secara Bersama-sama Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dan teori yang telah dijelaskan pada permasalahan di atas maka kerangka konseptualnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar II.1.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan dari latar belakang masalah, dan perumusan masalah dan landasan teoritis, maka hipotesis dapat penulis kemukakan adalah :

H1 : Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Organisasi.

H2 : Pengendalian Intern mempengaruhi Kinerja Organisasi.

H3 : Akuntabilitas Publik mempengaruhi Kinerja Organisasi.

H4 : Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, Dan Akuntabilitas Publik

•Mempengaruhi kinerja Organisasi Secara Parsial dan Simultan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi atau tempat penulisan dalam melakukan penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2005: 90).

Populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang di Kabupaten Kampar.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2005: 91).

Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi (Singgih Santoso, 2004:3). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003:73). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* dimana pengambilan sampel dengan memberikan secara langsung kuesioner kepada setiap manajer dan karyawan RSUD Bangkinang di kabupaten Kampar yang dijumpai atas dasar seandainya saja, tanpa direncanakan

terlebih dahulu. Dari jumlah populasi sebanyak 300 Pimpinan dan karyawan RSUD Bangkinang, maka diambil sampel penelitian dengan menggunakan rumus

Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = toleransi presisi ketepatan rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang dari 5 %

$$= \frac{300}{1 + 300 (0,05)^2}$$

$$= \frac{300}{1,75}$$

$$= 171$$

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa

a. Data primer yaitu:

Data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi anggota sampel dengan melakukan penyebaran kuesioner mengenai Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi.

b. Data Sekunder Yaitu:

Data yang diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian ini seperti data Biro Pusat Statistik (BPS). Sumber data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner (*mail questioner*), yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden (Rumah Sakit atau pihak yang ditugasi).

D. Variabel Penelitian

Ada dua Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi Independen adalah Budaya Organisasi .

a. Budaya Organisasi

Adalah nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh anggota Organisasi, yang dimanifestasi dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (pendekatan dimensi praktek). Sedangkan menurut siagian (2003:73) dalam Andriyana (2007) Budaya Organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organizasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Cushway (1995: 25) dalam Prasetyono dan Kompyurini (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Menurut Shah (2007) dalam Bobby (2009) *Organisasiculture is the collection of normas, values, beliefs, expectations, assumptions, and philosophy of the people within it.*

Dalam penelitian ini, Budaza Organisasi adalah variabel Independen. Alat ukur yang digunakan adalah kuisisioner, yakni kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada subyek penelitian secara tertulis. Kuesioner yang digunakan sudah pernah digunakan oleh peneliti terdahulu, yakni Prasetyono (2008). Pengukuran variabel Budaya Organisasi menggunakan skala *likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item*

pertanyaan adalah "Sangat setuju," setuju, Ragu-Ragu, tidak setuju, Dan Sangat tidak setuju. Masing-masing pilihan jawaban di nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Pertanyaan yang akan diajukan terdiri dari 10 pertanyaan.

b. Pengendalian Intern

Dalam PP no. 60 tahun 2008 bab 1 pasal 1 menyatakan Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan.

Pengendalian Intern menurut COSO dan SAS 78 dalam Tugiman (2000:25), adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut:

- a. Keandalan pelaporan keuangan.
- b. Kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Pengendalian intern adalah variable Independen. Pengukuran variable Pengendalian Intern menggunakan skala *likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah Sangat setuju, setuju, Ragu-Ragu, tidak setuju, Sangat tidak setuju. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan

nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Alat ukur ini diadopsi dari Praestyono (2008) yang digunakan pada penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya Organisasi, komitmen organisasi, Dan Akuntabilitas Publik. Survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 10 pertanyaan.

c. Akuntabilitas Publik

Standbury dalam Mardiasmo (2006) Menyatakan Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Schiavocompo dan Tomas dalam Mardiasmo (2006).

Akuntabilitas Publik adalah kewajiban penerima pertanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya Publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Akuntabilitas berbeda dengan konsep tanggungjawab.

Pengukuran variabel Akuntabilitas Publik yang merupakan Independen menggunakan skala likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah, Sangat setuju, setuju, Ragu-ragu, tidak setuju, Sangat tidak setuju. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Alat ukur ini diadopsi dari Prasetyono (2008) yang sebelumnya

sudah digunakannya pada penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya Organisasi, komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik. Survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur. Pertanyaan yang akan diajukan terdiri dari 10 pertanyaan.

2. Variabel Dependen (Kinerja Organisasi)

Mahoney et al. (1963) dalam Bobby (2009) menyatakan Kinerja Organisasi (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gibson et al. (1996:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan Kinerja Organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Pada penelitian ini Kinerja Organisasi adalah variabel dependen. Pengukuran variabel kinerja Organisasi menggunakan skala likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah, Sangat setuju, Setuju, Ragu-ragu, tidak setuju, Sangat tidak setuju. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim

negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Alat ukur ini diadopsi dari penelitian terdahulu, yakni pada penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasar Budaya Organisasi, komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik. Survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 10 pertanyaan.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara, merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan atau aitoritas dan pihak rumah sakit yang ditugasi. (Nursalim, 2007:113).
2. Kuesioner, yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data ini digunakan metode pengujian kualitas data sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari

penjumlahan semua skor pertanyaan. Bila korelasi tersebut signifikan, maka alat ukur yang digunakan mempunyai validitas.

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis dengan nilai korelasi diatas 0,30 (Sekaran, 2000:169).

b. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis *Reliability* melalui metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Uji Realibilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar (a) $\leq 0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6 - 0,7$ *acceptable*, (c) $0,7 - 0,8$ baik, (d) $> 0,8$ sangat baik. (Sekaran, 2000:171).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variable independen, variable dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2001:214).

Dasar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal, dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik Normal P-P plot of Regression Standardized Residual dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variable menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variable yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30).

2. Uji Multikolinieritas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 5$ maka dianggap ada multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 5$ maka dianggap tidak ada multikolinieritas.(Ghozali, 2005).

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti Autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan Autokorelasi di uji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka Durbin Watson (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- 2) Jika angka Durbin Watson (DW) berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika angka Durbin Watson (DW) diatas +2 maka terdapat autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam modal regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durman Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Modal regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokestisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas.

G. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis secara individual (parsial) dan secara menyeluruh (simultan) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan menggunakan t-test dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien regresi } (b_1)}{\text{Standar deviasi } (b_1)}$$

Level of Significance yang digunakan adalah 5 % dan dasar pengambilan keputusan apakah H_a diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , apabila:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima karena terdapat pengaruh yang besar.
- 2) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 \cdot I(k-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

K = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Dan dasar pengambilan keputusan apakah H_a diterima atau ditolak adalah dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_a diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_a ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel dependennya. Variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, pengolahan data penelitian ini menggunakan *multiple regression* dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0 Metode Enter.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Teknik pengumpulan data telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Kabupaten Kampar. Tingkat penyebaran dan pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini :

Tabel IV.1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Total Kuesioner yang disebarkan	171	100%
Total Kuesioner yang tidak terkumpul kembali	26	15.21%
Total Kuesioner yang terkumpul kembali	145	84.79%
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	55	32.16%
Total kuesioner yang dapat diolah	90	52.63%

Sumber : Data Primer yang diolah (2010)

Berdasarkan dari tabel IV.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 171 kuesioner atau 100% dari total kuesioner, kuesioner yang tidak terkumpul kembali sebanyak 26 buah atau 15,21%. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 145 buah atau 84,79%. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 55 buah atau 32,16%. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner adalah 90 buah atau 52,63%.. Sedangkan data demografi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia responden terlihat pada tabel IV.2 dibawah ini :

Tabel IV.2 Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	37	41,11%
Wanita	53	58,89%
Usia		
27 s/d 30 tahun	32	35,56%
31 s/d 35 tahun	46	51,11%
36 tahun keatas	12	13,33%

Sumber : Data Primer yang diolah (2010)

Dari tabel IV.2 dapat dilihat bahwa persentase data demografi responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh karyawan wanita yaitu 58.89% dan pria yaitu 41.11%. Sedangkan berdasarkan usia tanggapan responden didominasi oleh usia 31 s/d 35 tahun yaitu 46 orang dengan persentase 51,11%, 27 s/d 30 tahun yaitu 32 orang dengan persentase 35,56% dan 36 tahun keatas yaitu 12 orang dengan persentase 13,33%.

Analisa data dilakukan terhadap 90 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel IV.3 dibawah ini:

Tabel IV.3 Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Budaya_Organisasi	90	25	50	39.88
Pengendalian_Interen	90	24	50	39.53
Akuntabilitas_Publik	90	26	50	40.42
Kinerja_Organisasi	90	27	50	40.70
Valid N (listwise)	90			

Sumber : Lampiran 1

Dalam tabel IV.3 terlihat bahwa variabel budaya organisasi (X1) mempunyai nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-

rata sebesar 39,88. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 39,88, maka responden tersebut memiliki pemahaman lebih tinggi tentang budaya organisasi.

Variabel Pengendalian Intern (X2) mempunyai nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-rata sebesar 39,53. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 39,53, maka responden tersebut memiliki pemahaman lebih tinggi tentang Pengendalian Intern.

Variabel Akuntabilitas Publik (X3) mempunyai nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-rata sebesar 40,42. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 40,42 maka responden tersebut memiliki pemahaman lebih tinggi tentang Akuntabilitas Publik.

Variabel Kinerja Organisasi (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-rata sebesar 40,70. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 40,70 maka responden tersebut memiliki pemahaman lebih tinggi tentang Kinerja Organisasi.

B. Analisa Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layakanya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu kuisionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas berikut ini.

a. Budaya Organisasi

Tabel IV.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

NO	KORELASI	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
X1			0,888	Reliabel, Baik
X1.1	0.704	Valid		
X1.2	0.763	Valid		
X1.3	0.765	Valid		
X1.4	0.670	Valid		
X1.5	0.673	Valid		
X1.6	0.672	Valid		
X1.7	0.763	Valid		
X1.8	0.765	Valid		
X1.9	0.565	Valid		
X1.10	0.704	Valid		

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel IV.4 dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi diukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,888 yang berarti variabel tersebut reliabel dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,565, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid.

b. Pengendalian Intern

Tabel IV.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengendalian Intern (X2)

NO	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
X2			0,911	Reliabel, Sangat Baik
X2.1	0.712	Valid		
X2.2	0.841	Valid		
X2.3	0.745	Valid		
X2.4	0.712	Valid		
X2.5	0.841	Valid		
X2.6	0.745	Valid		
X2.7	0.841	Valid		
X2.8	0.652	Valid		
X2.9	0.639	Valid		
X2.10	0.712	Valid		

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel IV.5 dapat dijelaskan bahwa pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi diukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,911 yang berarti variabel tersebut reliabel dengan keputusan sangat baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,639, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid.

c. Akuntabilitas Publik

Tabel IV.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Akuntabilitas Publik (X3)

No	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
X3			0,909	Reliabel, Sangat Baik
X3.1	0.804	Valid		
X3.2	0.686	Valid		
X3.3	0.769	Valid		
X3.4	0.756	Valid		
X3.5	0.804	Valid		
X3.6	0.660	Valid		
X3.7	0.600	Valid		
X3.8	0.769	Valid		
X3.9	0.756	Valid		
X3.10	0.804	Valid		

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel IV.6 dapat dijelaskan bahwa pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi diukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,909 yang berarti variabel tersebut reliabel dengan keputusan sangat baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,600 artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid.

d. Kinerja Organisasi

Tabel IV.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Organisasi (Y)

No	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
Y			0,891	Reliabel, Sangat Baik
Y1	0.883	Valid		
Y2	0.878	Valid		
Y3	0.883	Valid		
Y4	0.720	Valid		
Y5	0.570	Valid		
Y6	0.404	Valid		
Y7	0.664	Valid		
Y8	0.603	Valid		
Y9	0.883	Valid		
Y10	0.615	Valid		

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel IV.7 dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi diukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,891 yang berarti variabel tersebut reliabel dengan keputusan sangat baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,404 artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid.

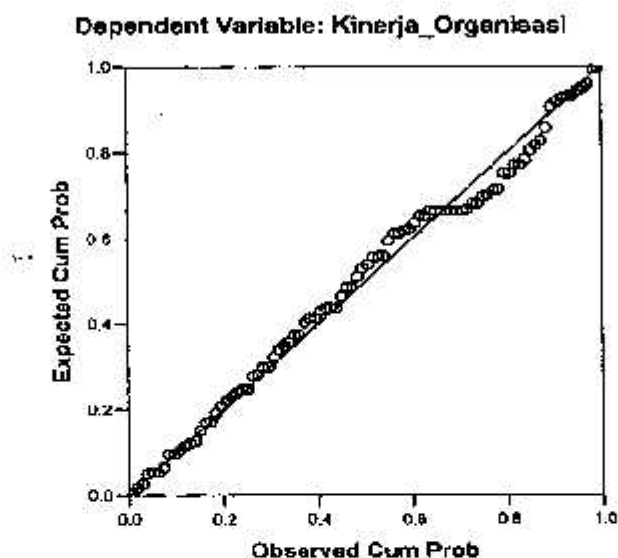
2. Analisis Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar IV.1.

Gambar IV.1

Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 6

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel IV.8 dibawah.

Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas Variabel penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya_ Organisasi	Pengendali an_ Intern	Akuntabilitas_ Publik	Kinerja_ Organisasi
N		90	90	90	90
Normal Parameters	Mean	39.88	39.53	40.42	40.70
	Std. Deviation	6.900	7.497	6.920	6.624
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.145	.108	.118
	Positive	.084	.081	.092	.098
	Negative	-.114	-.145	-.108	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.079	1.373	1.022	1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194	.046	.247	.162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 4

Tabel IV.8 menunjukkan nilai K-S-Z untuk variabel budaya organisasi, adalah sebesar 1,079 dengan signifikansi sebesar 0,194. Nilai K-S-Z untuk variabel pengendalian intern, adalah sebesar 1,373 dengan signifikansi sebesar 0,046. Nilai K-S-Z untuk variabel akuntabilitas publik adalah sebesar 1,022 dengan signifikansi sebesar 0,247. Dan nilai K-S-Z untuk variabel kinerja organisasi adalah sebesar 1,121 dengan signifikansi sebesar 0,162. Nilai K-S-Z semua variabel tersebut diatas 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas, data yang baik dapat

dikatakan bebas multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel IV.9.

Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.115	1.415		3.614	.001		
	Budaya_Organisasi	.357	.139	-.371	-2.572	.012	.057	17.433
	Pengendalian_Inte	.168	.121	.190	1.393	.167	.064	15.641
	Akuntabilitas_Pubil	1.067	.108	1.115	9.909	.000	.094	10.591

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel IV.9 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,057 dengan VIF sebesar 17,433. Nilai Tolerance untuk variabel pengendalian intern adalah sebesar 0,064 dengan VIF sebesar 15,641. Dan nilai Tolerance untuk variabel akuntabilitas publik adalah sebesar 0,094 dengan VIF sebesar 10,591. Semua variabel dengan nilai VIF berada jauh diatas angka 1 yang menyatakan tidak terbebas dari asumsi multikolinearitas, namun dari nilai tolerance terlihat bahwa semua variabel berada dibawah angka 1 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas. Meskipun terdapat multikolinearitas dari nilai VIF namun nilai tolerance menyatakan bebas, maka regresi tetap dilanjutkan.

b) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel IV.10 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.894	2.181	1.787

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas_Publik, Pengendalian_Interen, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

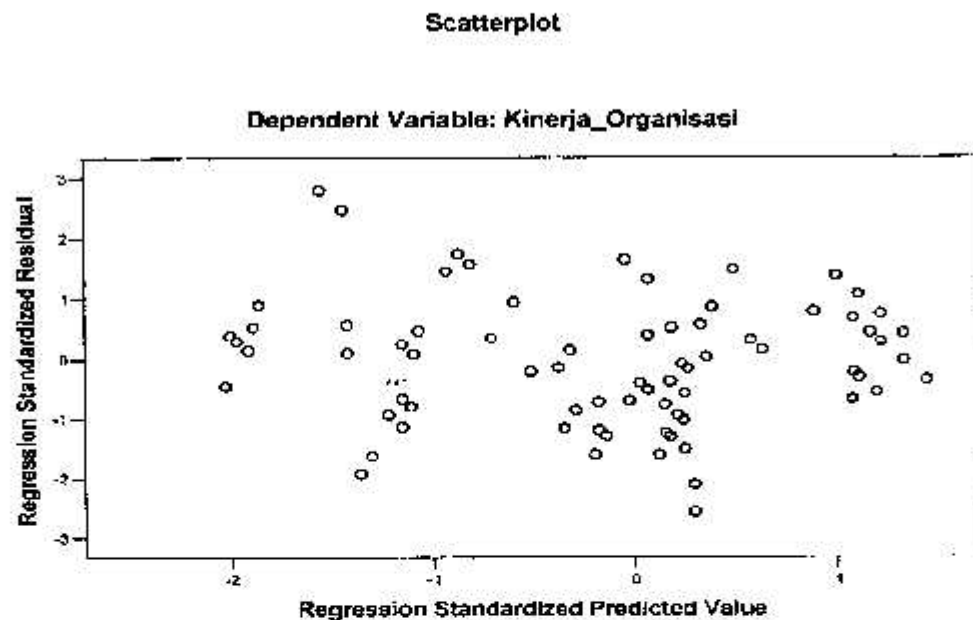
Sumber : Lampiran 7

Pada tabel IV.10 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,787 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2004: 210). Seperti terlihat pada gambar IV.2 dibawah.

Gambar IV.2
Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 7

Pada Gambar IV.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

C. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan kinerja organisasi sebagai variabel dependen dan budaya organisasi, pengendalian intern, dan akuntabilitas publik sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel IV.11 di bawah ini.

Tabel IV.11 Hasil Regresi

Coefficients								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.115	1.415		3.614	.001		
	Budaya_Organisas	-.357	.139	-.371	-2.572	.012	.057	17.433
	Pengendalian_Inter	.168	.121	.190	1.393	.167	.064	15.641
	Akuntabilitas_Publi	1.067	.108	1.115	9.809	.000	.094	10.591

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

Sumber : Lampiran 8

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + c$$

$$Y \text{ (Kinerja Organisasi)} = 5,115 - 0,357X_1 + 0,168X_2 + 1,067X_3 + c$$

1. Konstanta sebesar 5,115 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 5,115.
2. Hasil regresi X1 menunjukkan variabel budaya organisasi sebesar -0,357 yang menyatakan bahwa budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Kinerja Organisasi) juga akan mengalami penurunan sebesar 35,7%.
3. Hasil regresi X2 menunjukkan variabel pengendalian intern sebesar 0,168 yang menyatakan bahwa pengendalian intern mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Kinerja Organisasi) juga akan mengalami peningkatan sebesar 16,8%.
4. Hasil regresi X3 menunjukkan variabel akuntabilitas publik sebesar 1,067 yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Kinerja Organisasi) juga akan mengalami peningkatan sebesar 106,7%.

1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial

H₁: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan statistik t hitung sebesar $-2,572 < t$ tabel sebesar $1,662$ dengan signifikansi probabilitas sebesar $0,012 < 0,05$ maka H_1 DITERIMA. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya Organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Shah (2007) dalam Bobby (2009). Dengan diterimanya hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

H₂: Terdapat pengaruh Pengendalian intern terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan statistik t hitung sebesar $1,393 < t$ tabel sebesar $1,662$ dengan signifikansi probabilitas sebesar $0,167 > 0,05$ maka H_2 DITOLAK. Pengaruh intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu Organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyalahgunaan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data Akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, mengevaluasi Kinerja karyawan, manajer dan departemen. Pengendalian Intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer (tetapi jarang di ajarkan) untuk membantu dalam pencapaian tujuan usaha mereka dalam kategori: efisiensi dan efisien operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan ketaatan hukum dan peraturan yang berlaku. Hasil ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

H₃: Terdapat pengaruh Akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan statistik *t* hitung sebesar $9,909 > t$ tabel sebesar 1,662 dengan signifikansi probabilitas sebesar $0 < 0,05$ maka H₃ DITERIMA. Akuntabilitas Publik adalah kewajiban penerima tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Akuntabilitas berbeda dengan konsep responsibilitas (Mahmudi, 2005:9) dalam Bobby (2009). Hasil ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik secara signifikan mempengaruhi Kinerja organisasi.

2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Hasil uji regresi secara simultan atau uji *F* dapat dilihat pada tabel IV.12 dibawah ini.

Tabel IV.12 Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3503.272	3	1167.757	250.050
	Residual	401.628	86	4.670	
	Total	3904.900	89		

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas_Publik, Pengendalian_Interen, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

Sumber : Lampiran 8

H₄: Secara Bersama-sama Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan statistik f hitung sebesar $250,050 > f$ tabel sebesar $3,947$ dengan signifikansi probabilitas sebesar $0 < 0,05$ maka H₄ DITERIMA. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, pengendalian intern, akuntabilitas publik, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi atau kebiasaan-kebiasaan yang telah berlangsung selama ini, pengendalian yang baik dalam organisasi serta keakuratan informasi kepada masyarakat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

3. Koefisien Determinasi

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada tabel IV.13 dibawah :

Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.894	2.161	1.787

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas_Publik, Pengendalian_Interen, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

Sumber : Lampiran 8

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar $0,947$ berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena R lebih dari $0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar $0,897$ artinya $89,7\%$ kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengendalian intern,

akuntabilitas publik, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain disiplin pegawai, kehandalan manajemen, tingkat pendidikan pegawai dan sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

A. Kesimpulan

1. Hasil regresi secara parsial semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ yang menyatakan bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik mempengaruhi Kinerja Organisasi.
2. Hasil regresi secara simultan menunjukkan secara statistik f hitung sebesar $250,050 > f$ tabel sebesar $3,947$ H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, pengendalian intern, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.
3. Nilai R sebesar $0,947$, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena R lebih dari $0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar $0,894$ artinya $89,4\%$ kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengendalian intern, dan akuntabilitas publik, sedangkan sisanya sebesar $10,3\%$ dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Setelah melihat hasil dalam penelitian ini maka, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik lebih baik melakukan populasi penelitian dengan ruang lingkup yang lebih besar mungkin bisa dilakukan tingkat regional bahkan nasional. Dimana untuk pencapaian Kinerja Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah di Bangkinang kabupaten Kampar yang optimal maka perlu diterapkan Akuntabilitas Publik, disamping itu perlu adanya reward, punishment, dan peningkatan kualitas SDM yang mengarah kepada peningkatan kesejahteraan pihak-pihak yang terlibat di dalam organisasi. Penerapan organisasi, pengendalian intern dan Akuntabilitas publik secara terpadu dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan pada organisasi lain seperti instansi pemerintahan, perbankan, dan perhotelan. Pengembangan sample ini berguna untuk perbandingan bagaimana Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas publik mempengaruhi Kinerja Organisasi sehingga peneliti dan yang akan meneliti bisa melihat perbedaannya.
3. Peneliti selanjutnya perlu dikaji lebih dalam Variabel-variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja rumah sakit seperti, lingkungan internal dan eksternal organisasi, struktur organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan lain sebagainya.

4. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya menunggu setiap responden sewaktu mengisi kuesioner tidak menipiskan atau meninggalkan kuesioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an, Al-Kahfi : 49

_____ Al-Mu'minin : 52 – 53

_____ Al-Muthaffifin : 7- 9, 18 – 21

_____ An-Nabaa' : 29

_____ Al-Qamar : 52-53

_____ Al-Zalzala, : 7-8

Andriyana, Eka, 2007, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*, Skripsi.

Atkinson, Anthony A, dkk, 2003, *Management Accounting*, Second Edition, Prentice Hall, Richard D Irwin, Inc. Pillipines.

Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponorogo.

Gibson, Ivansevich, Donnelly (alih bahasa Nunuk Adiarni). 1998. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara

Hiro Tugiman, 2000, *Auditor Internal Perusahaan Antara Harapan dan Kenyutuan*, Puncak: Makalah Rapat Kerja Auditor Internal PT. Astra International.

Indriantoro Nur dan Supomo Bambang, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Kurniawan Bobby. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi Program S-1, Universitas Riau: Pekanbaru

Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Muluk, Khairul, 2007, *Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Kasus pada Rumah Sakit X di Malang)*.

Nani, Sri Purwaningrum dan Tjahjono Kuncoro, 2007, *Evaluasi Kinerja RSUD Kabupaten Brebes dengan Pendekatan Malclom Baldrige National Quality Award Tahun 2006*, Working Paper Series No. 15.

Navid, Babak Jamshidi dan Hamed Philee, 2009, *A clear Look at Internal Controls*.

Nursalim. 2007. *Pengantar Kemampuan Berbahasa Indonesia Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Pekanbaru: Infinite.

Philee, Hamed, MA, 2008, *Review of Internal Control Standards*.

Prasetyono, 2007, *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organistast, dan Akuntabilitas Publik*.

Prasetyono. 2007. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG)*. Simposium Nasional Akuntansi. IAI. Makasar.

Santoso, Singgih. 2004. *SPSS versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Elex Media Computindo, Jakarta.

Schein, E.H. 2002. *Coming to a New Awareness of Organizational Culture*. Sloan, Management Review, Winter

Sekaran, Uma, 2000, *Reseach Method For Business : A Skill-Building Aproach*^{4th} Edition, New york, John Wiley Sons Inc.

Soetjipto, Budi W. 2000. *Mengukur Kinerja Bisnis dengan Balanced Scorecard*, Usahawan, No. 06 tahun XXVI

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Cctakan ke-5, Bandung: Alfabeta.

Sadjiarto, Arja, 2000, *Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.2, Nopember 2000: 138 – 150.

(<http://www.dinkesjatim.go.id/data-informasi.html>)